

РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

К.И. Шмыгун, 5 курс

Научный руководитель – З.И. Кузьменок, м.э.н.

Белорусский государственный экономический университет,

Бобруйский филиал

В современных условиях экономического производства возрастает роль эффективного управления персоналом. Его главной целью является достаточное обеспечение предприятий работниками, имеющими необходимые квалификацию и опыт, рациональное использование кадров, повышение уровня производительности труда.

В условиях конкурентоспособности персонала особое значение имеет анализ рентабельности персонала. При помощи факторной модели рентабельности персонала можно определить, каким образом может измениться прибыль на одного работника предприятия за счет изменения уровня рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости капитала и капиталовооруженности труда (таблица).

Рентабельность персонала была рассчитана на основе фактических данных ОАО «ТАиМ». Предприятие специализируется по выпуску изделий пневмопривода тормозов автомобилей, автобусов, тракторов, прицепов и прицепных с/х машин.

Таблица – Показатели для факторной модели рентабельности персонала

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
Рентабельность продаж	0,0568	0,0562	0,0133	0,0236	0,0555
Оборачиваемость капитала	2,0356	2,2361	1,3279	1,6778	3,7936
Капиталовооруженность труда, руб.	34,1475	35,0415	37,1045	43,3382	47,4539
Рентабельность персонала	3,9482	4,4036	0,6553	1,7160	9,9911

Примечание – Источник: собственная разработка.

Прибыль на одного работника в 2007 г. составляла 3,9482 млн. руб., в 2008 г. – 4,4036 млн. руб., в 2009 г. – 0,6553 млн. руб., в 2010 г. – 1,7160 млн. руб., в 2011 г. – 9,9912 млн. руб. Так, в 2008 г. значение данного показателя возросло на 0,4554 млн. руб. по сравнению с уровнем 2007 г. В 2010 г. и 2011 г. наблюдается прирост показателя на 1,0607 млн. руб. и на 8,2751 млн. руб. по сравнению соответственно с уровнем 2009 г. и 2010 г.

Изменение рентабельности персонала определяем по факторной модели:

$$R_{\text{ППП}} = \frac{\Pi}{B} \times \frac{B}{K} \times \frac{K}{\text{Ч}_{\text{ППП}}} = R_{\text{ОБ}} \times K_{\text{ОБ}} \times K_{\text{ВООР}},$$

где $R_{\text{ППП}}$ – рентабельность персонала; Π – прибыль от реализации продукции; $\text{Ч}_{\text{ППП}}$ – среднесписочная численность промышленно–производственного персонала; B – выручка от реализации продукции; K – среднегодовая сумма капитала; $R_{\text{ОБ}}$ – рентабельность продаж; $K_{\text{ОБ}}$ – коэффициент оборачиваемости капитала; $K_{\text{ВООР}}$ – капиталовооруженность труда.

Далее определим влияние факторов на изменение рентабельности персонала в 2008 г. При этом в качестве текущего года возьмем 2008 г., а в качестве базового – 2007 г. Будем использовать данные таблицы 1. Расчет влияния факторов будем осуществлять на основе способа абсолютных разниц.

Изменение рентабельности персонала за счет изменения рентабельности продаж определим следующим образом

$$\Delta R_{\text{ППП}}^{\text{Р}_{\text{ОБ}}} = (R_{\text{ОБ}1} - R_{\text{ОБ}0}) \times K_{\text{ОБ}0} \times K_{\text{ВООР}0} = (0,0562 - 0,0568) \times 2,0356 \times 34,1475 = -0,0417.$$

Изменение рентабельности персонала за счет изменения оборачиваемости капитала рассчитаем как

$$\Delta R_{\text{ППП}}^{\text{K}_{\text{ОБ}}} = R_{\text{ОБ}1} \times (K_{\text{ОБ}1} - K_{\text{ОБ}0}) \times K_{\text{ВООР}0} = 0,0562 \times (2,2361 - 2,0356) \times 34,1475 = +0,3848$$

В свою очередь изменение рентабельности персонала за счет капиталовооруженности труда определим следующим образом

$$\Delta R_{\text{ППП}}^{\text{K}_{\text{ВООР}}} = R_{\text{ОБ}1} \times K_{\text{ОБ}1} \times (K_{\text{ВООР}1} - K_{\text{ВООР}0}) = 0,0562 \times 2,2361 \times (35,0415 - 34,1475) = +0,1123.$$

Далее необходимо осуществить балансовую увязку

$$\Delta R_{\text{ППП}_{\text{общ}}} = R_{\text{ППП}1} - R_{\text{ППП}0} = \Delta R_{\text{ППП}}^{\text{Р}_{\text{ОБ}}} + \Delta R_{\text{ППП}}^{\text{K}_{\text{ОБ}}} + \Delta R_{\text{ППП}}^{\text{K}_{\text{ВООР}}} = 4,4036 - 3,9482 = -0,0417 + 0,3848 + 0,1123 = +0,4554.$$

Таким образом, вышеприведенный анализ позволяет сделать следующие выводы. Рентабельность персонала в 2008 г. в целом увеличилась на 0,4554 млн. руб. При этом за счет изменения рентабельности продаж произошло снижение результативного показателя на 0,0417 млн. руб. Изменение в 2008 г. оборачиваемости капитала привело к росту рентабельности персонала на 0,3848 млн. руб. В свою очередь, влияние капиталовооруженности выразилось в приросте результативного показателя на 0,1123 млн. руб. Как видно, в 2008 г. наибольшее влияние на изменение рентабельности персонала оказало изменение оборачиваемости капитала, а наименьшее – изменение капиталовооруженности труда. Стоит отметить также и тот факт, что положительное влияние на изменение результативного показателя оказали оборачиваемость капитала и капиталовооруженность труда, а отрицательное – рентабельность продаж.

Аналогичным образом определим причины изменения рентабельности персонала в 2009 – 2011 гг. Для этого воспользуемся данными представленными в таблице 1 и вышеприведенной факторной моделью. Изменения факторов, оказывающих влияние на рентабельность персонала представлены на рисунке.

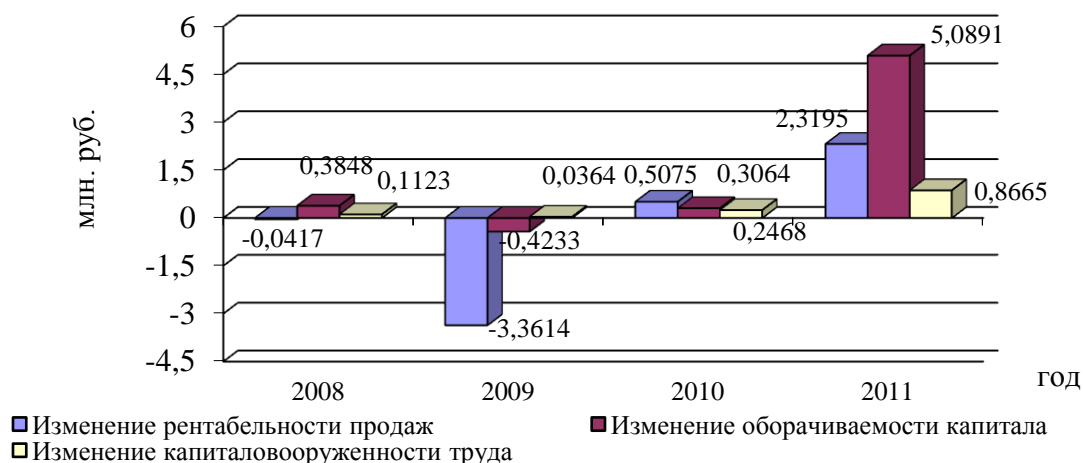


Рисунок – Факторы, оказывающие влияние на рентабельность персонала

Примечание – Источник: собственная разработка.

В 2011 г. отмечается прирост рентабельности персонала на 6,0429 млн. руб. по сравнению с уровнем 2007 г. или на 153,1%. В 2009 г. наблюдается снижение рентабельности персонала на 3,7483 по сравнению с 2008 г. за счет изменения рентабельности продаж на 3,3614 млн. руб. Наибольшее влияние на изменение рентабельности персонала в 2010 г. оказало изменение рентабельности продаж (0,5075 млн. руб.), а в 2011 г. – оборачиваемости капитала (5,0891 млн. руб.). Стоит отметить, что в 2010 г. и 2011 г. положительное влияние на изменение результативного показателя оказали рентабельность продаж, оборачиваемость капитала и капиталовооруженность труда. Рентабельность персонала в рассматриваемые периоды в целом характеризуется положительной динамикой.

Таким образом, определение рентабельности персонала как одного из факторов повышения конкурентоспособности персонала позволит не только значительно снизить расходы, но и использовать сохраненные денежные средства на улучшение условий работы, покупку нового оборудования и прочих принадлежностей, которые будут способствовать более эффективной работе предприятия.

В условиях возрастающей конкуренции конкурентоспособность персонала имеет решающее значение для успешной деятельности организации, в связи, с чем необходимо уделить особое внимание факторам, влияющим на конкурентоспособность персонала.

Список использованных источников

1. Анализ финансового состояния предприятия / Г.В. Савицкая. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 200 с.
2. Бизнес-план социально-экономического развития ОАО «ТАИМ» на 2008–2011 гг.